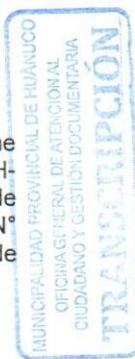




RESOLUCION DE ALCALDIA N° 660 -2025-MPHCO/A

Huánuco, **22 SEP 2025**



VISTO: la Resolución Gerencial N° 0316-2024-MPHCO-GM de fecha 06 de septiembre de 2024 el Informe N° 07-2025-MPHCO-ODRH-CXVG de fecha 30 de julio de 2025; el Informe N° 211-2025-MPHCO-ODRH-ODRH de fecha 01 de agosto de 2025; el Informe N° 0606-2025-MPHCO-ODRH de fecha 04 de agosto de 2025; el Informe Legal N° 614-2025-MPHCO-GAJ de fecha 18 de agosto de 2025; el Sello de Proveído N° 4313-2025-MPHCO-A de fecha 19 de agosto de 2025, proveniente del despacho de alcaldía, a fin de proyectar el acto administrativo correspondiente; y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, las Municipalidades son órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en **los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno y administrativos con sujeción al ordenamiento jurídico.**

Que, mediante Resolución Gerencial N° 0316-2024-MPHCO-GM de fecha 06 de septiembre de 2024, suscrito por el Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Huánuco, se resuelve: "Artículo Primero.- **APROBAR LA DIRECTIVA No 01-2024-MPHCO, denominado "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO", de conformidad al Informe N° 412-2024-MPHCO-GRH de 13 de agosto de 2024, Informe N° 114-2024-MPHCO-GPP/SGDO de 23 de agosto de 2024, Sello Proveído N° 5098-2024- MPHCO-GPP de 27 de agosto de 2024, Informe Legal N° 634-2024-MPHCO-GAJ de 02 de setiembre de 2024, y a las consideraciones expuestas en la presente resolución; directiva que cuenta con veintiún (21) folios, ocho (8) artículos, una (1) Disposición Complementaria Final y cinco (5) Anexos. Artículo Segundo. - ENCARGAR, a la Gerencia de Recursos Humanos el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva, para tal fin derívese los actuados en original. (...)"**

Que, con Informe N° 07-2025-MPHCO-ODRH-CXVG de fecha 30 de julio de 2025, la Abg. de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos, señala que resulta importante que las entidades públicas para efectos de la debida aplicación de las consecuencias de la evaluación de desempeño (que forma parte del Subsistema de Gestión del Rendimiento), deban observar los instrumentos normativos que emita SERVIR: En tal sentido, SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se encuentra habilitado para emitir la normativa que resulte necesaria para la mejora de la metodología del Subsistema de Gestión de Rendimiento y su Implementación, a fin de dar seguridad a los operadores del SAGR, así como a los servidores civiles que participen de las evaluaciones de rendimiento. Sin perjuicio de lo manifestado en líneas precedentes indica que, la Directiva No 01-2024- MPHCO, presenta observaciones las que a continuación detalla:

7.3.3 Factor Evaluativo III: Valoración del Funcionamiento Superior b) (...), en el caso de los Gerentes/directores, será el Gerente Municipal, asimismo en el caso del Gerente Municipal lo realizará el Alcalde,

* El gerente municipal no participa como evaluado sino solo como evaluador.

1. Alcance: Las disposiciones contenidas en la presente directiva alcanzan a los Gerentes, director. Sub Gerentes, Sub Directores, Responsables de Áreas y servidores en general, sin distinción de su régimen laboral de la Municipalidad Provincial de Huánuco a excepción de Alcalde, Teniente Alcalde, Regidores y Jefe de la Oficina de Control Institucional.

* Debe ir exceptuado asimismo el gerente municipal ya que sólo participa como evaluador,

7.2 Proceso de Evaluación Anual de Desempeño de los Servidores.

7.2.4. Asimismo, la Gerencia de Recursos Humanos remitirá los respectivos servidores superiores para el llenado del Anexo N° 03 en el caso de los Sub Gerentes, Sub directores los Gerentes/director; (...) en el caso del Gerente Municipal lo realizará el Alcalde, debiendo devolver a la Gerencia de Recursos Humanos los formatos debidamente llenados y firmados.

* Se señala al gerente municipal como participante evaluado al referir que el alcalde debe llenar el Anexo 03.

Que, por las consideraciones expuestas, es recomendable dejar sin efecto la Resolución Gerencial N° 0316-2024- MPHCO-GM, que Aprueba la Directiva N° 01-2024-MPHCO, "Evaluación del Desempeño Anual de los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco", ya que los procedimientos de gestión



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

de rendimiento están ya expresadas en la normativa emitida por SERVIR, al ser órgano rector, la cual se viene aplicando por dicha oficina, para el Procedimiento de Gestión de Rendimiento en concordancia con la Resolución de Presidencia Ejecutiva No 000068-2020-SERVIR-PE, que aprueba la nueva Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento para las entidades públicas y la Guía para Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, ya que la Directiva N° 01-2024-MPHCO además de contener desaciertos, no cuenta con la opinión y la validación sobre la adecuación para realizar a las metodologías, instrumentos, procedimientos básicos y factores aprobados para la gestión del rendimiento en la entidad.

Que, a través del Informe N° 211-2025-MPHCO-OGRH-ODRH de fecha 01 de agosto de 2025, el Jefe de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos, concluye indicando que, la Directiva N° 01-2024-MPHCO presenta deficiencias técnicas y formales que impiden su correcta aplicación en el marco normativo vigente; no se ha gestionado ni obtenido la opinión técnica de SERVIR, indispensable para adecuar metodologías o instrumentos sobre gestión del rendimiento; existen incongruencias en la designación de actores evaluadores y evaluados, que pueden afectar la validez del proceso de evaluación de desempeño; asimismo, comunica que su oficina se encuentra implementando el Subsistema de Gestión del Rendimiento en mérito a la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE y en mérito a la Guía para Implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva No 000076-2021-SERVIR-PE; siendo así, recomienda dejar sin efecto la Resolución Gerencial No 0316-2025-GM que aprueba la Directiva N° 01-2024-MPHCO, debido a los vacíos normativos, inconsistencias y falta de validación por parte del SERVIR.

Que, según Informe N° 0606-2025-MPHCO-OGRH de fecha 04 de agosto de 2025, el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos, aprueba y ratifica el contenido del Informe N° 07-2025-MPHCO-ODRH-CXVG e Informe N° 211-2025-MPHCO-OGRH-ODRH, suscritos por el responsable y por el Jefe de la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos.

Que, el Jefe de la Oficina General de Asesoría Legal con Informe Legal N° 614-2025-MPHCO-GAJ, realiza el análisis y la apreciación jurídica del caso, precisando que el artículo 6° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, prescribe que la alcaldía es el órgano ejecutivo del gobierno local. El alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa. Los numerales 6° y 20° del artículo 20°, señalan que son atribuciones del alcalde: "Dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas" y "Delegar sus atribuciones políticas en un regidor hábil y las administrativas en el gerente municipal"; en el artículo 26° se expresa que la administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N° 27444. Las facultades y funciones se establecen en los instrumentos de gestión y la presente ley; y en el artículo 27° se indica que la administración municipal está bajo la dirección y responsabilidad del gerente municipal, funcionario de confianza a tiempo, completo y dedicación exclusiva designado por el alcalde, quien puede cesarlo sin expresión de causa. Finalmente, el artículo 43° preceptúa que las resoluciones de alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo.

Que, el numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenando de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, dispone: El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo. Inciso 1.1 Principio de legalidad. "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas": El numeral 1:1 del artículo 1o (Concepto de acto administrativo), preceptúa que "Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta".

Que, el artículo 3° del Texto Único Ordenando de la Ley del Procedimiento Administrativo General, señala que son requisitos de validez de los actos administrativos: Numeral 1 Ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado (...). Numeral 2 El Objeto o Contenido, el mismo que debe expresar su respectivo objeto y estar presente de modo que se pueda determinar inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones sugeridas de la motivación. (...) Numeral 4 Motivación, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico; la misma que resulta concordante con el numeral 6.1 del artículo 6 que prescribe: La motivación de un acto jurídico debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de hechos



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

probados relevantes del caso específico, y a la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado".

Que, estando a lo indicado tenemos que los actos administrativos deben contar con todos sus requisitos para que sea válido, siendo indispensable que sea dictado por autoridad competente para hacerlo, tenga un contenido claro para que surta sus efectos jurídicos y esté motivado; pues dichos requisitos constituyen una garantía en la medida que permite conocer el proceso lógico que ha llevado la administración pública a la adopción de una determinada decisión. Los órganos de esta Entidad edil, de acuerdo a sus funciones establecidas en la Ley Orgánica de Municipalidades, el Texto Único Ordenando de la Ley del Procedimiento Administrativo General y el Reglamento de Organización y Funciones, emiten Resoluciones, pudiendo ser éstas suscritas por el despacho de Alcaldía y por las Gerencias de acuerdo a las funciones delegadas.



Que, los numerales 1 y 2 del artículo 10° del ordenamiento jurídico precitado, indican que *"Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14"*. Respecto a la Nulidad de Oficio de los Actos Administrativos, los numerales 11.2 y 11.3 del artículo 11° establecen que *"11.2 La nulidad de oficio será conocida y declarada por la autoridad superior de quien dictó el acto. Si se tratara de un acto dictado por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad se declarará por resolución de la misma autoridad. La nulidad planteada por medio de un recurso de reconsideración o de apelación será conocida y declarada por la autoridad competente para resolverlo. 11.3 La resolución que declara la nulidad dispone, además, lo conveniente para hacer efectiva la responsabilidad del emisor del acto inválido, en los casos en que se advierta ilegalidad manifiesta, cuando sea conocida por el superior jerárquico"*.

Que, el artículo 213 (Nulidad de oficio), del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, señala lo siguiente: 213.1 En cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10°, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público o lesionen derechos fundamentales. 213.2 La nulidad de oficio solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida. Si se tratara de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad es declarada por resolución del mismo funcionario. (.....) En caso de declaración de nulidad de oficio de un acto administrativo favorable al administrado, la autoridad, previamente al pronunciamiento, le corre traslado, otorgándole un plazo no menor de cinco (5) días para ejercer su derecho de defensa. En ese orden de ideas, el numeral 227.2 del artículo 227° indica que *"Constatada la existencia de una causal de nulidad, la autoridad, además de la declaración de nulidad, resolverá sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello. Cuando no sea posible pronunciarse sobre el fondo del asunto, se dispondrá la reposición del procedimiento al momento en que el vicio se produjo"*.

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado; estableciendo el artículo 5° del mencionado dispositivo que la gestión del rendimiento, entre otros, constituye o forma parte del referido Sistema.

Que, la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, establece que la evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal al servicio del Estado en cumplimiento de sus metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades, en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad; correspondiendo al nivel nacional de gobierno promover el desarrollo de sistemas de gestión que permitan determinar indicadores objetivos para la evaluación de desempeño.

Que, el artículo 19° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil. Asimismo, identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño de sus puestos y de la entidad. Por su parte en el Título IV del Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (aprobado por Decreto Supremo No 040-2014-PCM) se desarrollan las reglas específicas de la Gestión del Rendimiento.

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE de fecha 27 de agosto de 2020, se formaliza la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, la misma que





"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

en los puntos 1, 2 y 4 señalan: "OBJETIVO Desarrollar el marco normativo del Subsistema de Gestión del Rendimiento para su aplicación en las entidades públicas", "FINALIDAD La finalidad de la presente Directiva es que las entidades públicas cuenten con un marco normativo que les permita la aplicación del Subsistema de Gestión del Rendimiento para que se evidencie el aporte de los/as servidores/as civiles al cumplimiento de los objetivos y metas" y "ALCANCE Están sujetas al cumplimiento de la presente Directiva todas las entidades públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Asimismo, los/as servidores/as civiles de las entidades públicas, según se prescribe en el artículo III de su Título Preliminar y en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en adelante Reglamento General".

Que, de la competencia para Declarar la Nulidad de Oficio de la Resolución Gerencial N° 0316-2024-MPHCO-GM de fecha 06 de setiembre de 2024, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en el numeral 213.2 del artículo 213° que establece "La nulidad de oficio solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida"; por lo que, se entiende como regla general que la potestad para la nulidad de oficio de los actos administrativos no recae en el mismo funcionario o servidor que emitió el acto viciado, sino que recae en el superior inmediato de éste, otorgándole competencia al superior jerárquico para que declare de oficio la nulidad del acto administrativo, teniendo como finalidad ejercer control jerárquico sobre la instancia subalterna y de ser necesario, dictar las acciones para el deslinde de responsabilidades administrativas a que hubiera lugar. Las autoridades administrativas son determinadas en función a su nivel jerárquico dentro de una organización, estableciéndose que para efectos de la identificación de las autoridades del procedimiento administrativo se adopte como criterio la línea jerárquica de los instrumentos normativos de gestión de cada entidad, entendiéndose al Principio de Jerarquía como "El principio que implica que la administración pública esté sujeta a una organización y régimen jerarquizado". En ese entendido, si bien las autoridades del procedimiento administrativo gozan de autonomía para desempeñar cabalmente sus funciones, ello no implica de forma alguna que se sustraigan de la estructura jerárquica de sus entidades y; por tanto, no se encuentren subordinadas a sus superiores inmediatos, de tenerlos. Así, de una interpretación sistemática de las normas antes señaladas, se desprende que las autoridades del procedimiento administrativo sí están sujetas a subordinación jerárquica, la misma que se fija bajo el criterio de la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad como es la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones. Por esta razón, cuando en el trámite de un procedimiento administrativo se incurra en un vicio que acarree la nulidad de oficio de un acto administrativo, será el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto viciado quien tenga la competencia para declarar la mencionada nulidad.

Que, en ese orden de ideas el superior jerárquico tiene que ser identificado siguiéndose la línea de autoridad descrito en los instrumentos de gestión; en ese sentido, estando al Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Municipalidad Provincial de Huánuco, aprobado con Ordenanza Municipal No 19-2024-MPHCO, que señala, en el párrafo segundo del artículo 10° que la Administración Municipal está bajo la dirección y responsabilidad del Gerente Municipal, funcionario de confianza a tiempo a tiempo completo y dedicación exclusiva designado por el Alcalde, quien puede cesarlo sin expresión de causa (...). Depende funcional y administrativamente del Alcalde; resulta procedente que dicha instancia deje sin efecto la Resolución Gerencial No 0316-2024-MPHCO-GM de fecha 06-09-2024, emitido por la Gerencia Municipal, en concordancia con lo dispuesto por el numeral 213.2 del artículo 213° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo No 004-2019-JUS.

Que, del caso concreto, se tiene la Resolución Gerencial N° 0316-2024-MPHCO- GM de fecha 06 de setiembre de 2024, Resolvió: "Artículo Primero, APROBAR LA DIRECTIVA N° 01-2024-MPHCO, denominado "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO", de conformidad al thforme N° 412-2024-MPHCO-GRH de 13 de agosto de 2024, Informe N° 114-2024-MPHCO- PP/SGDO de 23 de agosto de 2024, Sello Proveído N° 5098-2024-MPHCO-GPP de 27 de agosto de 2024, Informe Legal N° 634-2024-MPHCO-GAJ de 02 de setiembre de 2024, y a las consideraciones expuestas en la presente resolución; directiva que cuenta con veintiún (21) folios, ocho (8) artículos, una (1) Disposición Complementaria Final y cinco (5) Anexos. Artículo Segundo. ENCARGAR, a la Gerencia de Recursos Humanos el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva, para tal fin derívase los actuados en original (...).

Que, del acto administrativo precitado, advertimos que lo regulado en la Directiva denominada: "Evaluación del Desempeño Anual de los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, la misma que tiene como objetivo establecer criterios técnicos y procedimientos para la implementación de la evaluación de desempeño de los servidores de la entidad edil (Gerentes, director, subgerentes, subdirectores, responsables de áreas y servidores en general); asimismo, cautelar el desarrollo de un proceso de



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

evaluación, que asegure transparencia y equidad en la evaluación así como el cumplimiento de las disposiciones legales, presupuestales y administrativas relacionadas a dicho proceso, está regulado en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, cuya aprobación ha sido formalizado por Resolución de Presidencia Ejecutiva No 000068-2020-SERVIR-PE; siendo así, se colige que la Resolución Gerencial No 0316-2024-MPHCO-GM, contiene vicios de nulidad, puesto que las entidades públicas para efectos de una debida aplicación de las consecuencias de la evaluación de desempeño (que forma parte del Subsistema de Gestión del Rendimiento) debe observar los instrumentos normativos que emite SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, quien se encuentra habilitado para emitir la normativa que resulte necesaria para la mejora de la metodología del Subsistema de Gestión del Rendimiento y su implementación, con el fin de dar seguridad a los operadores del sistema en mención, así como a los servidores civiles que participen de las evaluaciones de rendimiento. Tanto más que, la Directiva N° 01-2024-MPHCO, contraviene las disposiciones de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, además que tampoco ha sido validado por SERVIR.



Que, por lo antes expuesto, determinamos que, el acto administrativo incurre en vicio de nulidad previsto en los numerales 1 y 2 del artículo 10°, al haber aprobado una directiva cuando la entidad edil no tiene competencia para ello, ya que la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, cuya aprobación ha sido formalizado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, en el punto 4 sobre alcance indica que, están sujetas al cumplimiento de la presente Directiva todas las entidades públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Asimismo, los/as servidores/as civiles de las entidades públicas, según se prescribe en el artículo III de su Título Preliminar y en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley No 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en adelante Reglamento General. Además, en el punto 6.2 señala, Actores: son aquellos/as que participan o influyen en la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento y cumplen con las responsabilidades establecidas en el Reglamento General. Son los siguientes: 6.2.1. Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR: ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, Define los instrumentos normativos y técnicos, la estrategia y los procedimientos para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, en relación a las características institucionales de las entidades. Sus responsabilidades están descritas en el artículo 27 del Reglamento General; es decir, ha sido emitida sin observar los requisitos de validez del acto administrativo, tales como "Competencia, Objeto y/o Contenido y Motivación".

Estando a las consideraciones y en uso de las facultades conferidas por el artículo 20°, numeral 6) y el artículo 43° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. – SE DECLARA LA NULIDAD DE OFICIO de la Resolución Gerencial N° 0316-2024-MPHCO-GM de fecha 06 de septiembre de 2024, por incurrir en vicio de nulidad establecidos en los numerales 1 y 2 del artículo 10° del Texto Único Ordenando de la Ley No 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; consecuentemente, sin efecto la DIRECTIVA N° 01-2024-MPHCO, denominado "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO"; por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO 2°. – COMUNICAR a la Oficina General de Planificación y Presupuesto para que, en coordinación con la Oficina de Modernización, retiren la referida directiva del marco normativo interno, a fin de evitar su aplicación futura.

ARTÍCULO 3°. – TRANSCRIBIR, la presente Resolución a la Gerencia de Municipal, Oficina General de Recursos Humanos, Oficina General de Planificación y Presupuesto y a quienes corresponda para su conocimiento y fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO

JUAN ANTONIO JARA GALLARDO
ALCALDE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO
OFICINA GENERAL DE ATENCIÓN
AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTARIA

TRANSCRIPCIÓN - NOTIFICACIÓN

La Disposición Municipal que antecede y que se encuentra
signada con el N° _____ ha sido emitida
por el Despacho de Alcaldía, por lo que cumplo con
notificar a su persona para su conocimiento y fines.

Huánuco, 22 SEP. 2025

JOSE GALTÁZAR VARGAS BLANCO
JEFE DE OFICINA GENERAL DE ATENCIÓN
AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTARIA